

議 題 ・ 課 題 等 提 案

市 長 公 室

目 次	頁
I. 桑名市の平成 29 年度組織体制 ～「部長補佐」としての政策監～	1
II. 働き方改革について	6
III. 企業版ふるさと納税について	10

I. 桑名市の平成29年度組織体制 ～「部長補佐」としての政策監～

1 組織体制の強化

■副市長の2人制

(平成29年3月市議会定例会 市長提案説明 議案第79号 (抜粋))

2期目のスタートにあたり、本市の将来のために、優先的に進める事業について適切な投資をし、まちの魅力を磨きあげていくため、スピード感を持って着実に実行してまいりたいと考えております。

その一方で、現在の本市には、様々な課題が山積しております。

喫緊の課題としましては、平成30年4月の開院に向け、整備を進めております「桑名市総合医療センターの新病院整備」や将来の桑名市の魅力を高め、選ばれるまちを目指していくための「桑名駅東西自由通路及びその周辺施設の整備」などの大型の事業がございます。

また、小中一貫教育を進めるためのモデル校の新設や多世代共生型施設(仮称:福祉ヴィレッジ)の整備など、私が選挙時に政策集としてまとめました11の重点プロジェクトの実現に向けた取組みも進めていかなければならないところでございます。

その一方で、これまでの4年間取り組んで参りました、財政健全化につきましても、今後の合併算定替えに伴います地方交付税の削減などを考えますと、引き続き推進していかなければなりません。

これらの課題に迅速かつ的確に対応し、プロジェクトを具現化するためには、さらなる執行体制の強化をする必要がございます。

そのような状況から、副市長を2人制にしたいと存じます。

(平成29年3月市議会定例会 市長提案説明 議案第80号 (抜粋))

伊藤敬三氏におかれましては、3月31日付をもって任期が満了いたしますが、～(略)～ 事務担当の副市長として最適任者であると考えておりますので、引き続き選任したいと存じます。

(平成29年3月市議会定例会 市長提案説明 議案第81号 (抜粋))

調整を担当する副市長として水谷正雄氏を選任したいと存じます。

■統括監の新設

平成 29 年 4 月、防災・危機管理課及びまちづくり推進課を市長直轄組織とする組織再編を行いました。

そして、緊急事態への対処や政策及び企画の立案について、部長及び理事を指揮監督する、統括監を設置しました。

他市町でも、直轄組織に危機管理監や政策調整監といった名称で配置しているところがあります。

県内で直轄組織があるのは、四日市市（危機管理室）、松阪市（秘書室、危機管理室）、伊賀市（総合危機管理課）、名張市（秘書広報室、危機管理室）で、概ね防災・危機管理関係を含むものです。

県外の一例では、瀬戸市（防災課）、戸田市（政策秘書室、危機管理防災課）、深谷市（秘書課）などがあります。

当市の組織体制と、もっとも類似するところは名張市で、政策的業務と危機管理業務を直轄組織として、統括監を配置しています。

■調整担当主幹から政策監へ

平成 28 年度は、市長部局の各主管課に調整担当主幹をそれぞれ配置し、横の連携を図っていく体制づくりを試みました。

しかしながら、組織体制づくりだけでは縦割り組織は解消できず、職員一人ひとりのさらなる意識改革も必要不可欠です。

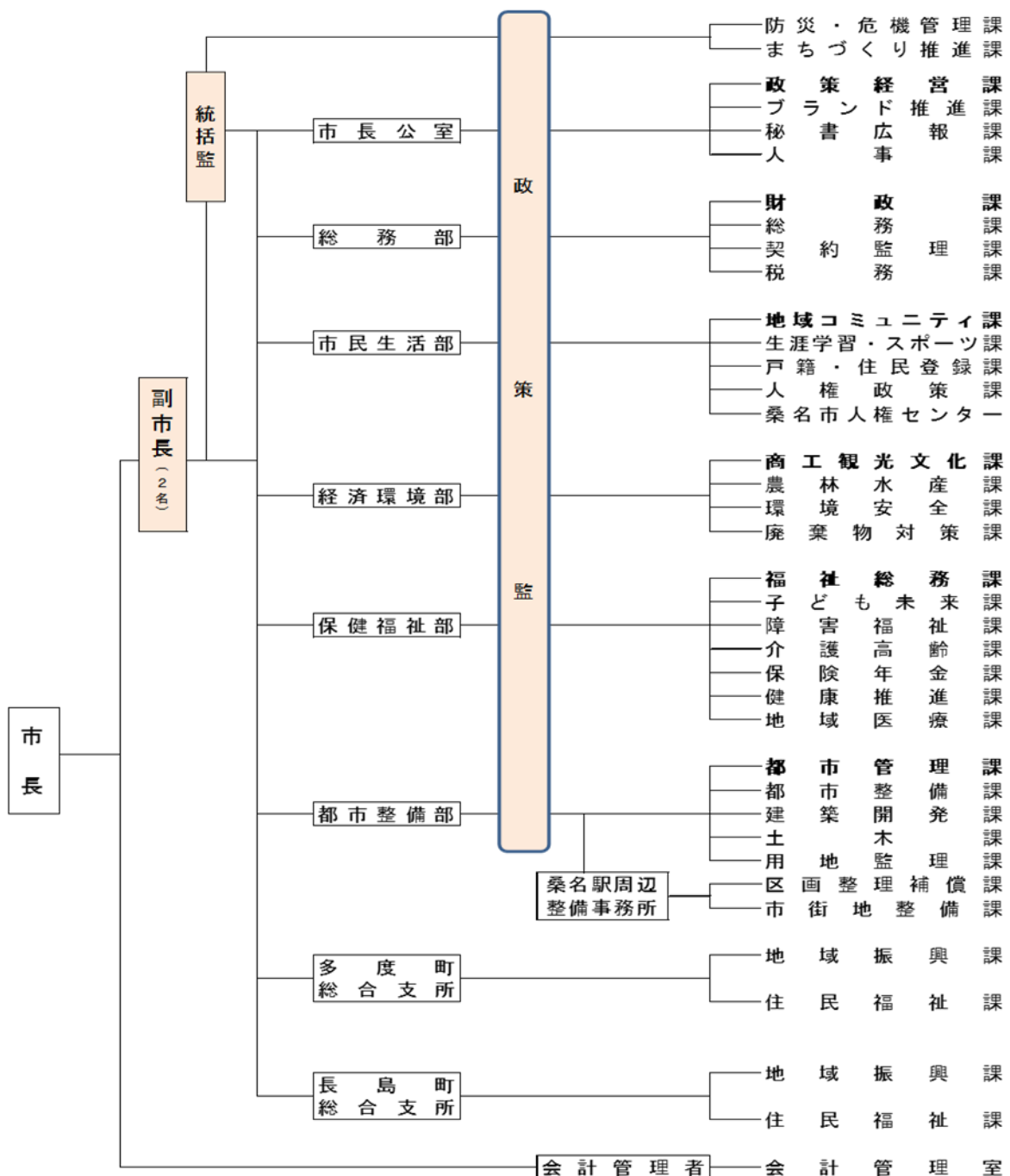
そこで平成 29 年 4 月、市長部局と教育委員会事務局の主管課に、部を統括等する政策監を配置し、部間の連携・協力体制の強化を図りました。

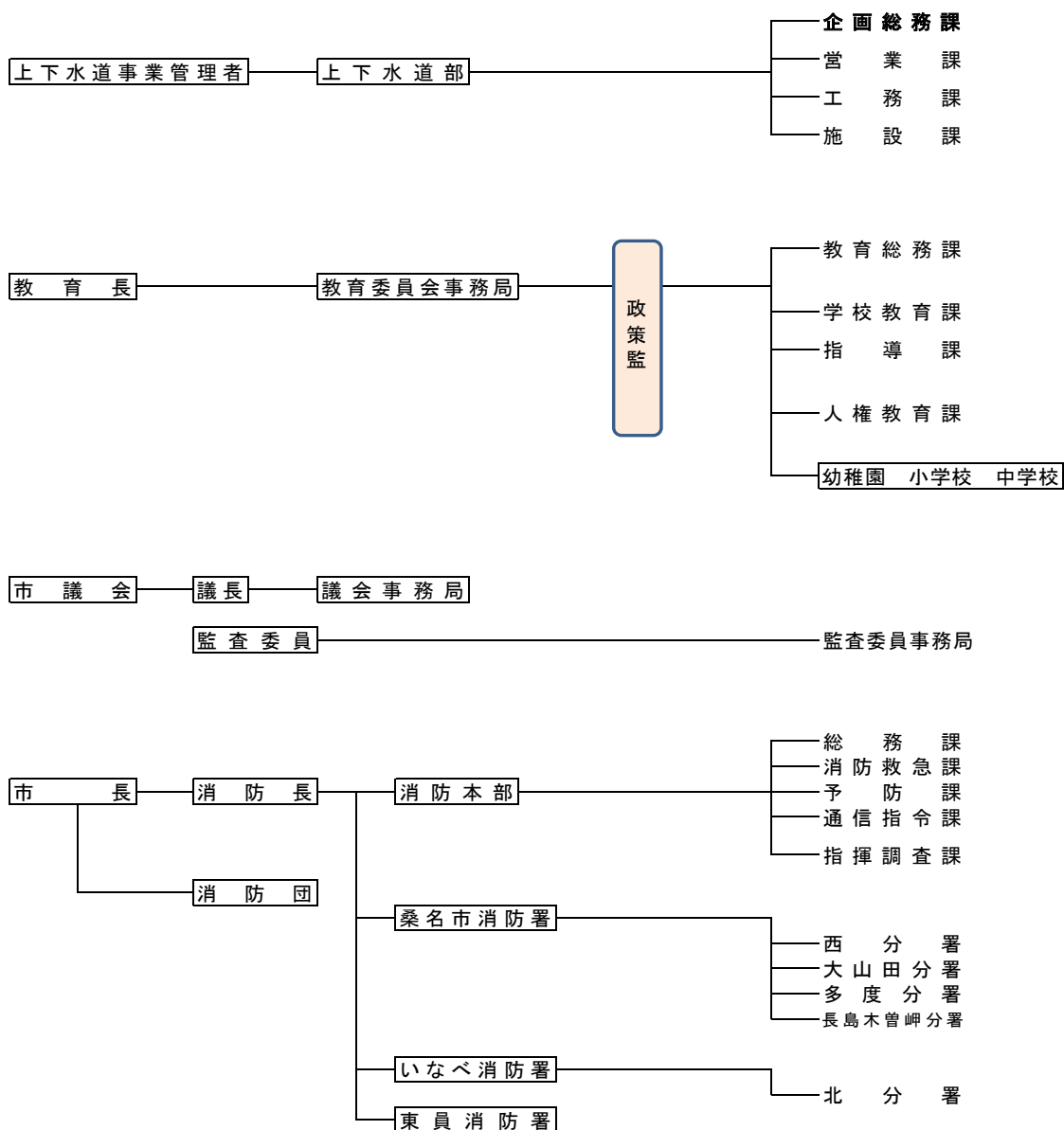
これにより、意識改革はもちろんのこと、部内・部間の調整を図ることで、重要課題に取り組みやすい体制としました。

■政策監の位置づけ

平成 29 年 4 月 1 日付けで、市長部局と教育委員会事務局の主管課に合計 8 名の政策監を配置しました。

そして、平成 29 年 4 月 17 日開催の部長会議で、この政策監については、「部長補佐」としての位置づけを依頼・確認し、その責務が円滑に遂行することができるようにしたところです。





■政策監の配置のない部局

市長部局と教育委員会事務局の主管課に政策監を配置したものの、例えば、多度町総合支所や長島町総合支所などには、この配置はありません。

しかしながら、11の重点プロジェクトの進捗のみならず、前述提案説明のとおり、現在の本市には、様々な課題が山積しています。

これらを踏まえ、多度町総合支所など、政策監の配置のない部局については、市長部局と教育委員会事務局の政策監との連携・協力体制はもとより、それぞれの部局内での調整等も必要不可欠なものです。

本市の将来のために、優先的に進める事業について適切な投資をし、まちの魅力を磨きあげていくため、スピード感を持って着実に実行していくためにも、8名の政策監と、これまで以上の連携等の体制の構築が求められています。

3

今後の方針とスケジュール

■今後の方針

従来体制はもとより、副市長の2人制、統括監及び「部長補佐」としての政策監の新設も踏まえた新体制で、現在の本市の様々な課題に迅速かつ的確に対応し、プロジェクトを具現化していきます。

また、働き方改革など、新しい施策についても、この新体制で効果的に進めていきたいと考えています。

■政策監の標準的な平成29年度スケジュール（案）

四半期スケジュール内容	第1	第2	第3	第4	次年度
所管内外の事業及びプロジェクト把握					
所管内外の政策立案・財政・人事等の課題把握と調整					
所管内外の今年度末までの達成事業及びプロジェクトの完結					
所管内外の前年度末までの達成事業及びプロジェクトの検証					
所管内外の来年度以降への持ち越し事業及びプロジェクト進捗					

Ⅱ．働き方改革について

1

国の政策

■国内の取組

現在の日本には少子高齢化、生産年齢人口減少、生産性向上の低迷、革新的技術への投資不足といった問題があり、政府は経済再生を実現するために、これらの解消が必要であると考えています。そのためには、誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる社会を創ることが必要であり、働き方改革がその最良な手段であると考えています。

このため政府は、平成28年9月から10回にわたり、総理自らが議長となり、労働界と産業界のトップと有識者を集めて「働き方改革実現会議」を開催し、平成29年3月29日に「働き方改革実行計画」を決定しました。これは9つの分野についての実行計画からなり、政府は今後、この計画を基に関係法案等を国会に提出し改革を進めていきます。

「働き方改革実行計画」

- ① 「非正規雇用の処遇改善」 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
- ② 「賃金引上げと労働生産性向上」 企業への賃上げの働きかけ、生産性向上支援
- ③ 「長時間労働の是正」 時間外労働上限規制、勤務間インターバル制度の導入
- ④ 「柔軟な働き方がしやすい環境整備」 テレワークのガイドライン刷新と導入支援、副業・兼業の推進
- ⑤ 「病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進」 会社の意識改革と受け入れ体制の整備
- ⑥ 「外国人材の受入れ」 外国人材受け入れの環境整備
- ⑦ 「女性・若者が活躍しやすい環境整備」 個人の学び直しへの支援
- ⑧ 「雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実」 転職者の受入れ企業支援、転職者採用の拡大のための指針策定
- ⑨ 「高齢者の就業促進」 継続雇用延長・定年延長の支援、高齢者のマッチング支援

■国家公務員向けの取組

●平成 26 年 6 月 24 日「採用昇任等基本方針」閣議決定

行政を取り巻く環境が刻々と変化する中で、政府には、複雑・高度化する行政課題を的確に処理することが求められているため、これまでの人事慣行から脱却し、能力及び実績に基づく適材適所の人材配置を図る。また、女性職員の採用・登用の拡大、仕事と生活の調和を図るための取組の推進、人事交流の推進等を進める。

①女性の採用・登用を拡大

②柔軟な働き方の推進・両立支援制度を利用しやすい環境整備

これを基に決定

●平成 26 年 10 月 17 日「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会(全府省事務次官級)決定

女性職員の活躍を推進するためには、男女全ての職員の「働き方改革」によるワークライフバランスを実現することが不可欠である。

ワークライフバランスの推進は、優秀な人材の確保、継続的勤務の推進、公務の能率的な運営の観点、また男女ともに育児・介護等時間制約のある職員が増える中での公務の持続可能性の向上の観点からも極めて重要である。全ての職員が働きやすく、その時々状況に応じた多様で柔軟な働き方を行いながら公務を支える仕組みへの転換を図る。

●平成 28 年 6 月 16 日「霞が関の働き方改革を加速するための懇談会提言」

この先 3 年程度の間集中的に取り組む事項を決定し、政府全体として、「働き方改革」を加速することを提言。

2

三重県の政策

■県内向けの取組

長時間労働の是正や休暇の取得促進など働きやすい職場環境を整備し、作業員の処遇改善を図るため、企業における働き方改革（ワーク・ライフ・バランス）の取組を推進しています。

① ワーク・ライフ・バランスの推進

② 企業の認証・表彰

③ 労使団体と連携した普及啓発

■庁内向けの取組

平成 26 年から、県庁の「経営戦略」としてのワーク・ライフ・バランスの推進～業務の質、県民サービスの向上、働きやすい環境づくり～として、ワーク・ライフ・マネジメントを推進しています。時間外勤務の削減、休暇の取得促進、時差出勤勤務の試行等を行っています。

平成 28 年 8 月から 4 回にわたり「働き方改革・生産性向上推進懇談会」（ワーク・ライフ・バランス推進タスクフォース）を開催し、提言を受けました。今後は定期的・継続的なトップからの発信、県庁の取組・成果を公表し、県内企業・団体等へ普及啓発していきます。

3

桑名市の政策

■現状

平成 22 年から時間外勤務縮減、仕事の質の向上とともに、ワークライフバランスの実現を図るため、長時間労働の改善を進めています。

《現在までの取組》

平成 22 年～ 時間外 0（ゼロ）運動

- ・毎週水曜日をノー残業デーに設定
- ・時間外勤務管理表と年間計画を各所属で作成

平成 26 年 9 月～ 長時間労働改善への取組

- ・事前命令の徹底
- ・勤務を要しない日等の時間外勤務の抑制
- ・エコ残業の導入（早朝 6 時から 8 時の時間外勤務を推奨）
- ・退庁指導（所属長は時間外勤務を命じていない職員に対しては、退庁指導を行う。）
- ・目安時間の活用（所属長は、時間外勤務が月 45 時間及び年間 360 時間を超えないように留意する）
- ・計画的な業務追行及び事務改善について（所属長は計画的な業務遂行に努め、事務の効率化を図り、不要不急な時間外勤務の縮減に努める。）
- ・部内相互応援制度の積極的な活用
- ・「早く帰る」意識改革

平成 29 年 4 月～①長時間労働改善への新たな取組

- ・時間外勤務事前命令の徹底。時間外勤務命令事前協議書を月ごとに人事課へ提出
- ・原則午後 8 時以降は時間外勤務禁止
- ・会議は原則午後 4 時以降禁止
- ・ノー残業デーを毎週水曜日と金曜日に実施

②働き方改革推進室の設置

- ※1 時間外総時間数 平成27年度 85,648時間（消防除く）。前年比 3,073時間減。
平成28年度 79,692時間（消防除く）。前年比 5,956時間減。
- ※2 時間外勤務年間360時間超 平成27年度 29人。前年比 21人減。
平成28年度 27人。前年比 2人減。

■課題と今後の目的

《課題》

- ・恒常的に時間外勤務を行っている課がある。
- ・年間時間外勤務360時間を超えている人がいる。
- ・課により有給休暇取得日数にばらつきがある。
- ・今後、育児や介護等の時間的制約のある職員が増えていくことが予想される。

↓

《今後の目的》

職員が生き生きと集中して仕事をし、自分自身の生活も楽しんで、仕事へのやりがいを持ち、健康で長く活躍できる職場づくりを目指す。

長時間労働削減によりできる心の余裕と育児や介護、地域活動や趣味等、様々な体験が、市民サービス向上や政策へのアイデアとして市政に活かされることを目指す。

■今後の取組

- 5月 トップメッセージの発信
個人に働き方と改善案についてのアンケート
各課へ状況と改善案について、聞き取り調査
- 5月以降 先進事例を集め、効果的なものを導入していく。
「モデル課」を作り、試行的取組を進めていく。
- 6月以降 アンケートと聞き取り結果を元に、各課に対して改善を進めていく。
市内の企業に対し、現状の聞き取りを行うと共に、ワーク・ライフ・バランスの推進を働きかける。

Ⅲ. 企業版ふるさと納税について

1

現状

■現状

政府は、「人口減少・超高齢社会」の到来に対し、人口減少を克服し、社会全体の活力を維持するため、地方創生の実現に取り組んでいます。

地方創生を実現するためには、産官学金労言（産業界・行政機関・教育機関・金融機関・労働団体・メディア）を始め、各界各層の参画と協力の下で取組を進めていくことが必要で、中でも産業界（民間企業）の役割りは、非常に大きいものがあります。

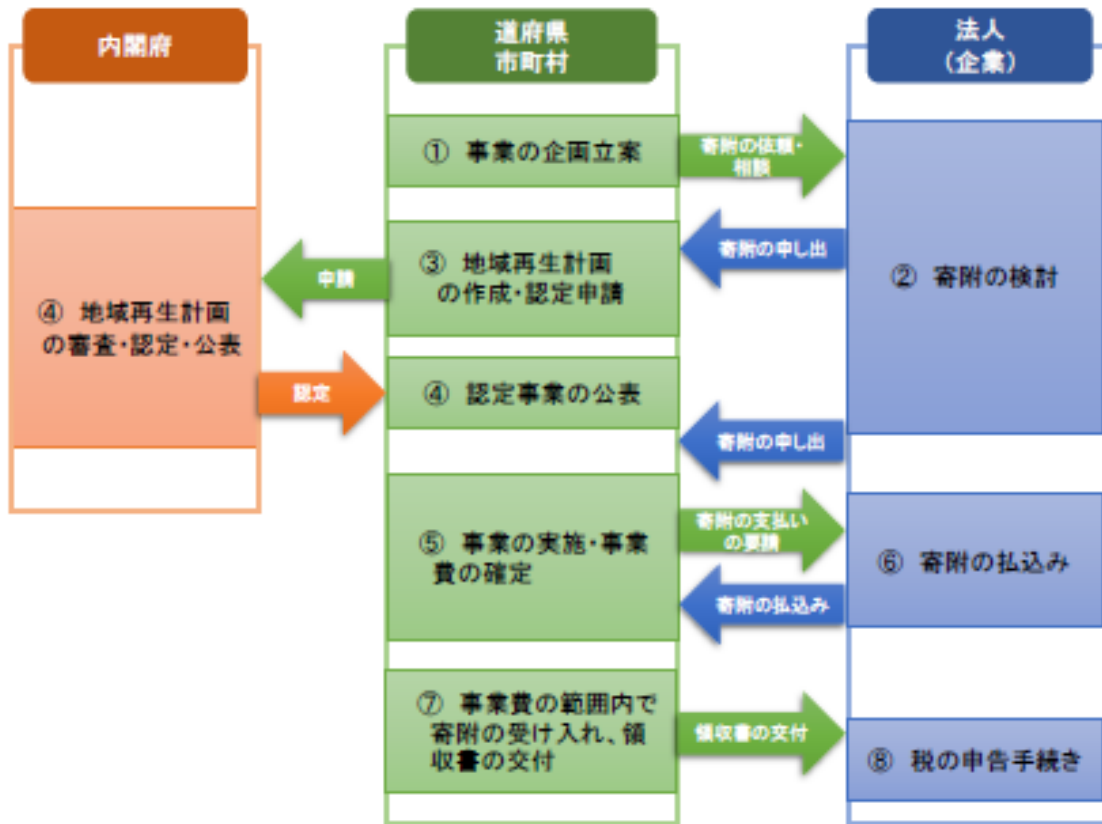
こうした考え方にに基づき、民間企業が積極的に行えるよう、平成28年度税制改正において、地方創生応援税制（企業版ふるさと納税）が創設されました。

〈企業版ふるさと納税のポイント〉

- ・志のある企業が、地方公共団体の地方創生事業に対して寄附を行う。寄附の下限は10万円で、事業の100%まで可能。
- ・寄附ができるのは、寄附をしようとする地方公共団体に本社が所在しない企業のみ。
- ・寄附をした企業に、税額控除の措置がある。寄附額の3割に相当する額の税額控除の特例措置がなされ、現行の地方公共団体への寄附に係る損金算入による軽減効果（約3割）と合わせて、寄附額の約6割に相当する額が軽減される。
- ・寄附への代償として、経済的な利益（返礼品や事業者選定上の優遇など）を受け取ることは、禁止。
- ・地方創生事業は、地方版総合戦略に位置付けられたもので、地域再生計画として国の認定を受けなければならない。
- ・地域再生計画の認定申請の前提として、①原則的に着手済みの事業は対象外②事業の予算について、議会の議決を経る又は経る見込みが必要③申請時点において、1社以上の企業から具体的な寄附の見込みが立っていることが必要。
- ・地域再生計画の認定に当たっては、アウトカムベースのKPI（重要業績評価指標）の設定や、行政以外の第三者が参画するPDCAサイクルが整備されていることが必要。

企業版ふるさと納税の手続きの流れは、次のとおりです。

〈企業版ふるさと納税のフロー図〉



企業版ふるさと納税の対象事業としては、県内では、三重県の「奨学金の返還支援による若者の県内定着促進」(人材育成)と、玉城町の「歴史・伝統文化を活かした多世代交流・魅力創造再生計画」(観光・交流)が認定を受けています。

また、全国的には、人材育成や観光・交流分野のほか、環境保全、就業支援など、多岐にわたる分野の事業が、地域再生計画として認定を受けています。

本制度を活用することにより、交流人口・定住人口の増加や雇用機会の創出といった地域の活性化を促し、実施する自治体の認知度及び魅力の向上に繋がるメリットが期待できます。

本市においても、対象事業の選定はこれから進めますが、地方版総合戦略における基本目標として掲げる「だれからも『暮らしたいまち』として選ばれる桑名市」や「海外、国内から『訪れたいまち』として選ばれる桑名市」の実現に向けた施策を実施するに当たり、本制度を活用しようとするものです。

■課題**(1) 地方創生事業の選定**

前述のとおり、本制度の活用により、地域活性化や実施自治体の認知度・魅力向上といったメリットが期待できますが、実施する地方創生事業は、地方版総合戦略に位置付けられたものでなくてはなりません。そのため、総合戦略上の取組と紐付き、かつ、寄附の趣旨を活かした効果的な施策を実現するための企画立案が求められます。

また、事業内容と整合の取れたKPIの設定と、PDCAサイクルの整備が必要となり、事業着手後は、それらにより進捗状況を検証していく手続きを取っていかねばなりません。

加えて、選定した事業の内容によって、関係する所管との連携・調整が必要となるため、各所管の協力をお願いします。

(2) 寄附企業の確保

企業にとっては、寄附を行うことで税制上の優遇措置が受けられるほか、企業のPRやイメージアップなど有形無形のメリットがあり、CSR（企業の社会的責任）の取組にもつながります。

一方、市としては、地域再生計画の申請時点において、漠然とした寄附の見込みではなく、実際に1社以上の企業から寄附の申し込みを受けていることが必要です。企業に対して制度を積極的に周知することはもちろん、事業の企画立案と並行して企業への働きかけを進め、寄附企業を確保しなければなりません。

そのためには、事業の内容が企業の寄附に対するニーズに合致していることも必要となります。市として実施したい事業であると同時に、どのような事業であれば、企業から寄附をしてもらえるのかも探る必要があります。

(3) その他

上記に加え、企業版ふるさと納税（地方創生応援税制）の適用を受ける事業については、適用期限が平成31年度までとなっています。継続的・経常的な事業を選定した場合、平成32年度以降の財源は、原則として一般財源となるため、そのことも念頭に置いて事業の選定を行う必要があります。

■ 地方創生事業の選定について

地方版総合戦略上の取組に位置付けられ、寄附を活用した効果的な事業内容の選定を含め、事業全体の枠組みについて企画立案を進めていきます。

■ 寄附企業の確保について

事業の企画立案と並行して、寄附企業の確保を進めることとなりますが、企業に寄附を求めていく前に、どのような事業に対して寄附をしてもらえることが可能か、主な企業に対してニーズを調査をすところから始めます。

■ 今後のスケジュール

平成 29 年 5 月～7 月頃	企業訪問・寄附事業分野の特定
8 月頃	地域再生計画案・事業費案・寄附見込額を関係課・企業と検討
秋頃	平成 30 年度予算要求
10 月頃	地域再生計画案作成
平成 30 年 1 月	地域再生計画申請
3 月	平成 30 年度当初予算案議会提出
4 月	地域再生計画認定 事業着手